

VERANSTALTUNGSORT

Diakonisches Werk Hamburg
Dorothee-Sölle-Haus | Raum 9
Königstraße 54 | 22767 Hamburg

ANMELDUNG

Um Anmeldung mit Angabe der Kontaktdaten
bis zum 12. Januar 2018 wird gebeten.
Mail: krueger@diakonie-hamburg.de
Sollte die Fachtagung ausgebucht sein
oder entfallen erhalten Sie Nachricht.

RÜCKFRAGEN UND INFORMATION

Kristina Krüger | Diakonisches Werk Hamburg
Fachbereich Kinder- und Jugendhilfe
Mail: krueger@diakonie-hamburg.de
Telefon: 040. 30 620 - 331

Wolfgang Völker | Diakonisches Werk Hamburg
Fachbereich Migration und Existenzsicherung
Mail: voelker@diakonie-hamburg.de
Telefon: 040. 30 620 - 325

MIT ÖFFENTLICHEN VERKEHRSMITTELN

Das Dorothee-Sölle-Haus liegt ca. 5 Gehminuten
entfernt von:

- Bahnhof Altona [S1 / S11 / S2 / S3 / S31]
- Station »Königstraße« [S1 / S3]
- Haltestelle »Rathaus Altona«
Buslinien 15, 111 und 112 [ca. 3 Gehminuten]

MIT DEM PKW

In der Umgebung finden Sie folgende Parkhäuser:

- Parkhaus Schillerstraße
Schillerstraße 44 | 22767 Hamburg
[ca. 3 Gehminuten]
- Parkhaus Altona Bahnhof
Scheel-Plessen-Straße 19 | 22765 Hamburg
[ca. 10 Gehminuten]
- IKEA-Parkhaus
Lawaetzweg 7 | 22767 Hamburg
[ca. 10 Gehminuten]

Jugendsozialarbeit in der ARBEITSWELT 4.0



Perspektiven für die Integration
junger Menschen

22. Januar 2018 | 10:00 - 14:00 Uhr
Fachtagung in Hamburg

Jugendsozialarbeit in der Arbeitswelt 4.0

Perspektiven für die Integration junger Menschen

Die fortschreitende Digitalisierung und technische Entwicklung verändert die Arbeitswelt. Sie hat inzwischen nicht nur die Industrie, sondern auch das Handwerk sowie Dienstleistungs-, Verkehrs- und Logistikberufe erreicht.

Welche konkreten Veränderungen gibt es und wie wirken sich diese auf die verschiedenen Branchen aus? Wie können junge, sozial benachteiligte Menschen unter diesen Veränderungen ihren Einstieg in Arbeit, Ausbildung und Beruf finden? Wie kann die Jugendsozialarbeit junge Menschen auch in der Arbeitswelt 4.0 weiter unterstützen?

Der Fachtag bietet die Gelegenheit, sich über Entwicklungen in der Arbeitswelt 4.0 in Hamburg zu informieren. Gemeinsam diskutieren wir über mögliche branchenspezifische Veränderungen sowie über ihre Chancen und Risiken für junge Menschen im Übergang.

Montag, 22. Januar 2018

10.00 Uhr ANKOMMEN

10.30 Uhr BEGRÜSSUNG durch die Veranstalter

10.45 Uhr VORTRAG IM PLENUM

Digitalisierung der Arbeitswelt

Folgen für den Arbeitsmarkt in Hamburg

Dr. Tanja Buch Institut Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Regionaldirektion Nord [IAB Nord]

Zeit für Rückfragen

11.30 Uhr bis

12.30 Uhr 4 Parallele Fachforen
Branchenspezifischen Veränderungen und ihre möglichen Auswirkungen auf die Integration junger Menschen im Arbeitsfeld

1. Perspektive Handwerk
2. Perspektive Hotel- und Gaststättengewerbe
3. Perspektive Abfallwirtschaft
4. Perspektive Garten- und Landschaftsbau

12.30 Uhr MITTAGSIMBISS

13.00 – 13.15 Uhr Zusammenfassung der Fachforen im Plenum

13.15 Uhr VORTRAG IM PLENUM

Einschätzung aus Bundesperspektive

Wohin geht die Reise für junge Menschen, Betriebe und die Jugendsozialarbeit?

Günter Buck Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit [BAGEJSA], Stuttgart

14.00 Uhr ABSCHLUSS

Die Fachtagung richtet sich an Fach- und Führungskräfte aus der Jugendsozialarbeit, weiteren Handlungsfeldern der Jugendhilfe, der beruflichen Bildung sowie Ausbilder/-innen und anderen Akteuren aus Hamburger Betrieben.

Die Fachtagung wird veranstaltet vom Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt [KDA], der Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit [BAGEJSA] und dem Diakonischen Werk Hamburg.



Diakonie 
Hamburg



Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



Digitalisierung der Arbeitswelt

Folgen für den Hamburger Arbeitsmarkt

Jugendsozialarbeit in der Arbeitswelt 4.0

Perspektiven für die Integration junger Menschen

Diakonisches Werk Hamburg
22.01.2018

Dr. Tanja Buch

IAB Nord

- Stand der Tasks-Forschung
- Substituierbarkeitspotenziale in Deutschland und Hamburg
- Ausblick

Stand der Tasks-Forschung

Frey und Osborne (2013): Tasks-Forschung - Experteneinschätzung zur Automatisierbarkeit von Berufen

Nicht-Routine-Tasks → können von Computern lediglich unterstützt werden	Routine-Tasks → können von Computern ersetzt werden
analytisch z. B. forschen, analysieren, evaluieren, planen, konstruieren, designen, entwerfen, Regeln/Vorschriften ausarbeiten, Regeln anwenden und interpretieren	kognitiv z. B. kalkulieren, Buchhaltung machen, Texte/Daten korrigieren, Länge/Höhe/Temperatur messen
interaktiv z. B. verhandeln, Interessen vertreten, koordinieren, organisieren, lehren oder trainieren, verkaufen, einkaufen, Kunden werben, werben, unterhalten, präsentieren, Personal beschäftigen oder managen	
manuell z. B. LKW fahren, reparieren oder renovieren von Häusern, Wohnungen, Maschinen, Fahrzeugen; restaurieren von Kunst/Denkmälern, Gäste bedienen oder beherbergen	manuell z. B. Maschinen bedienen oder kontrollieren, Maschinen ausstatten, Sortieren

Frey und Osborne (2013):

- auf Basis des Tasks-Ansatzes: ein Beruf hat ein hohes Automatisierungsrisiko, wenn er zu **mehr als 70 % aus Routine-Tätigkeiten** besteht
 - geringe Automatisierungswahrscheinlichkeit:
 - Aufgaben, die kreative Intelligenz erfordern (z. B. Kunst, kreative Problemlösungen)
 - Aufgaben, die soziale Intelligenz erfordern (z. B. verhandeln, überzeugen)
 - hohe Automatisierungswahrscheinlichkeit:
 - z. B. Industriebetriebe (Mechatroniker: 81 %, Werkzeugmacher: 84 %, Montagearbeiter: 97 %)

Ergebnis

47 % der Beschäftigten in USA in Berufen mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit!

Direkte Übertragung der Frey/Osborne-Studie auf Deutschland:

- Brzeski/Burk (2015): ca. 59 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland könnten in den nächsten zehn bis 20 Jahren durch Computer ersetzt werden
- Bonin et al. (2015): 42 %

Kritik an (der Interpretation von) Frey und Osborne (2013)

- Überschätzung des technischen Automatisierungspotentials durch Experten
- Tätigkeiten mit geringerer Automatisierungswahrscheinlichkeit auch in Risikoberufen
- Keine Aussage zu Effekten auf Gesamtbeschäftigung
- Deutsche Spezifika des Arbeitsmarktes

Alternativer Ansatz für Deutschland von Bonin et al. (2015)

- Tätigkeitsbasiertes Verfahren: Automatisierungswahrscheinlichkeiten anhand der Tätigkeitsstrukturen am Arbeitsplatz ermittelt
 - 12 % der Arbeitsplätze in Deutschland haben Tätigkeitsprofile mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit >70 %, USA: 9 %

IAB-Studie zum Substituierbarkeitspotenzial der Berufe in Deutschland:

„Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt“

(Matthes/Dengler: IAB Kurzbericht 24/2015, IAB Forschungsbericht 11/2015)

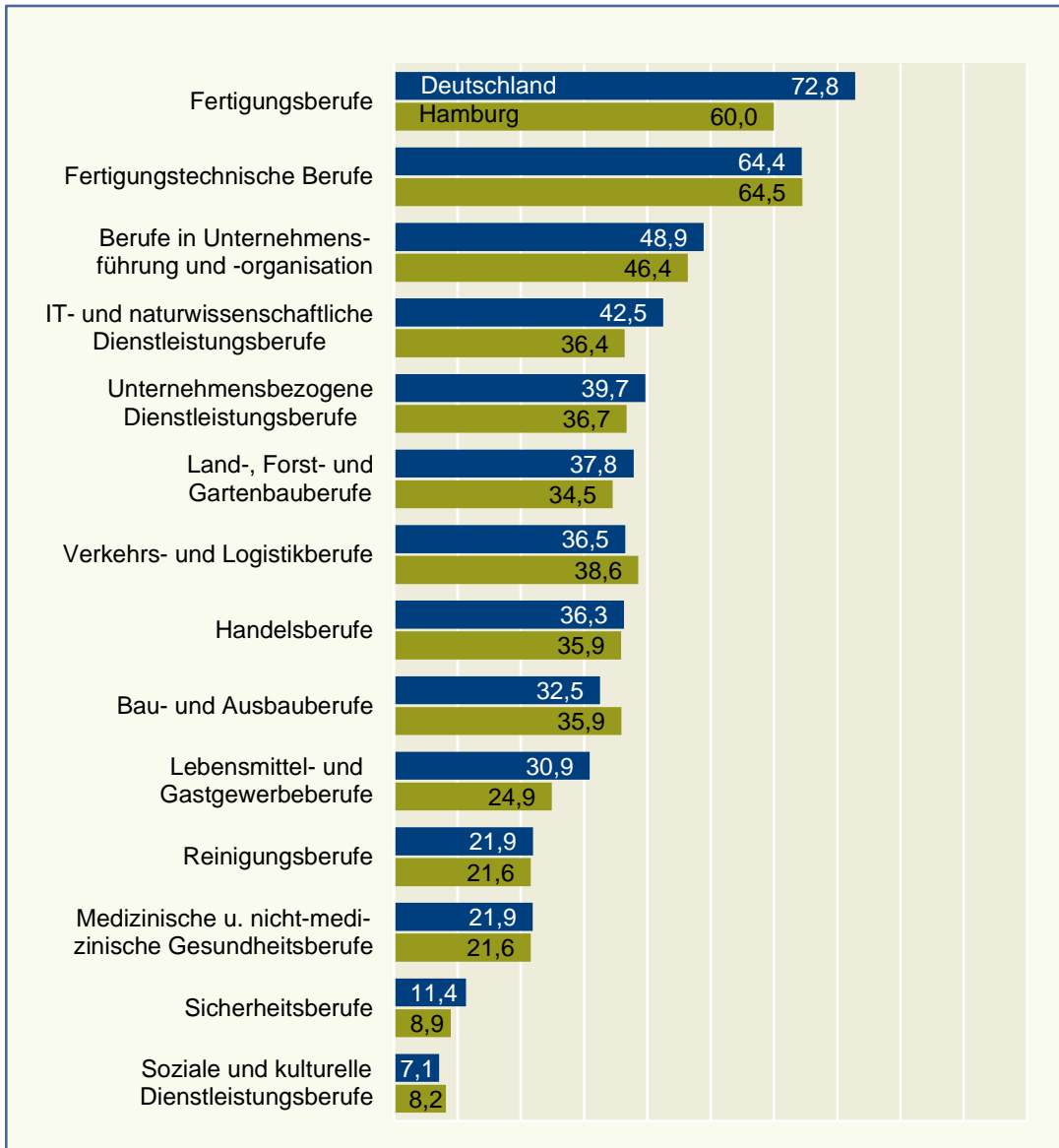
In welchem Ausmaß könnten Berufe **gegenwärtig** potenziell durch den Einsatz von Computern oder computergesteuerten Maschinen ersetzt werden?

- berufskundliche Informationen aus der Expertendatenbank BERUFENET der BA
- ca. 3.900 Einzelberufe
- Ermittlung der Tasks-Komposition eines Einzelberufes mithilfe einer Anforderungsmatrix mit 8.000 Anforderungen
- kann eine Arbeitsanforderung aktuell (im Jahr 2013) von Computern oder computergesteuerten Maschinen ausgeführt?
Ja: Routinetätigkeit, nein: Nicht-Routinetätigkeit
- Gewichtung der Einzelberufe für Aggregation
- Anteil der Routine-Tätigkeiten in den Berufen: **Substituierbarkeitspotenzial**



- Im Beruf Verkäufer/in können vier von sechs Kerntätigkeiten computerisiert werden.
- Substituierbarkeitspotenzial = 67 %

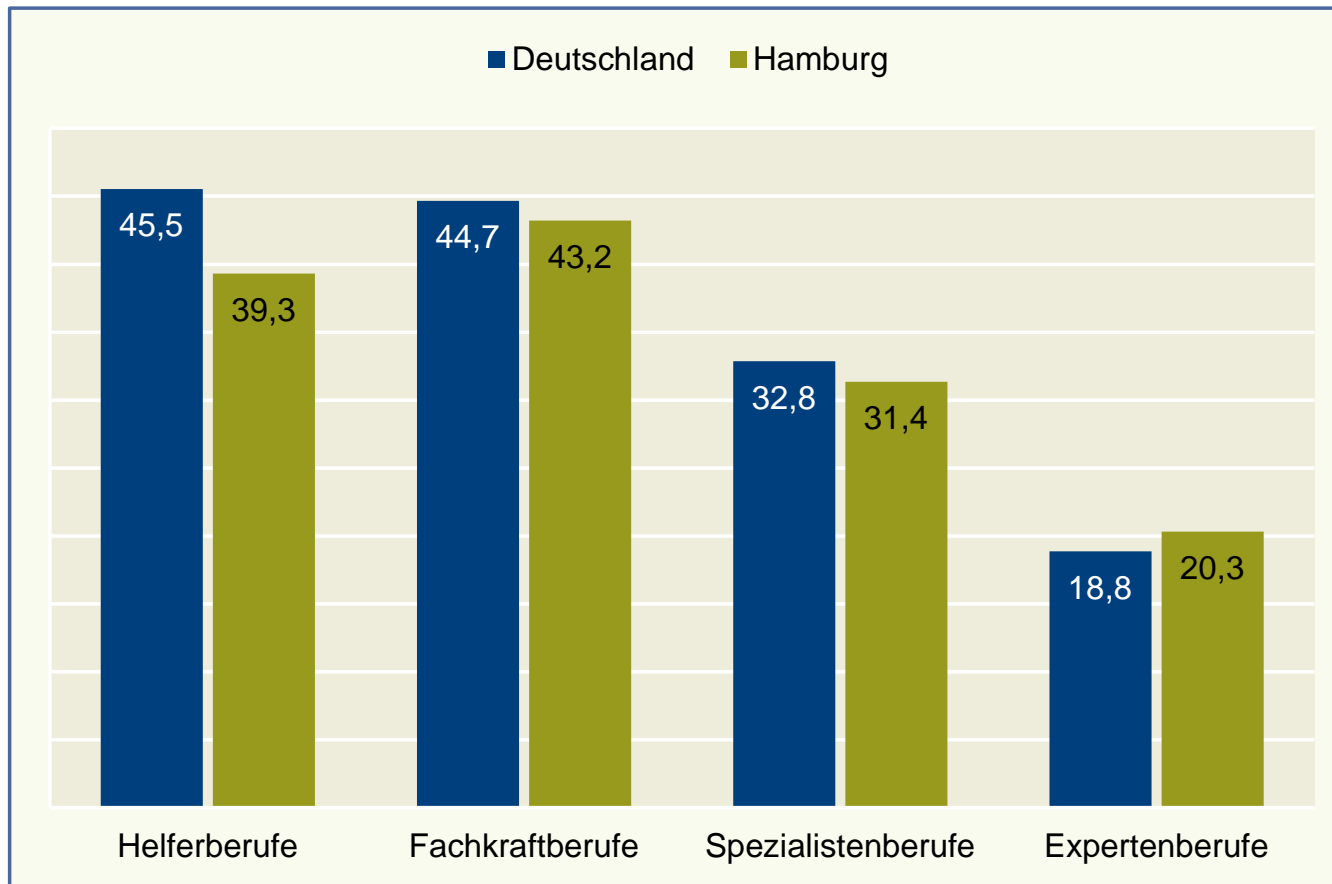
Substituierbarkeitspotenziale in Deutschland und Hamburg



Substituierbarkeitspotenziale nach Berufssegmenten in Deutschland und Hamburg, Anteile in Prozent

Quelle: BERUFENET (2013); Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 30.06.2015); eigene Berechnungen.

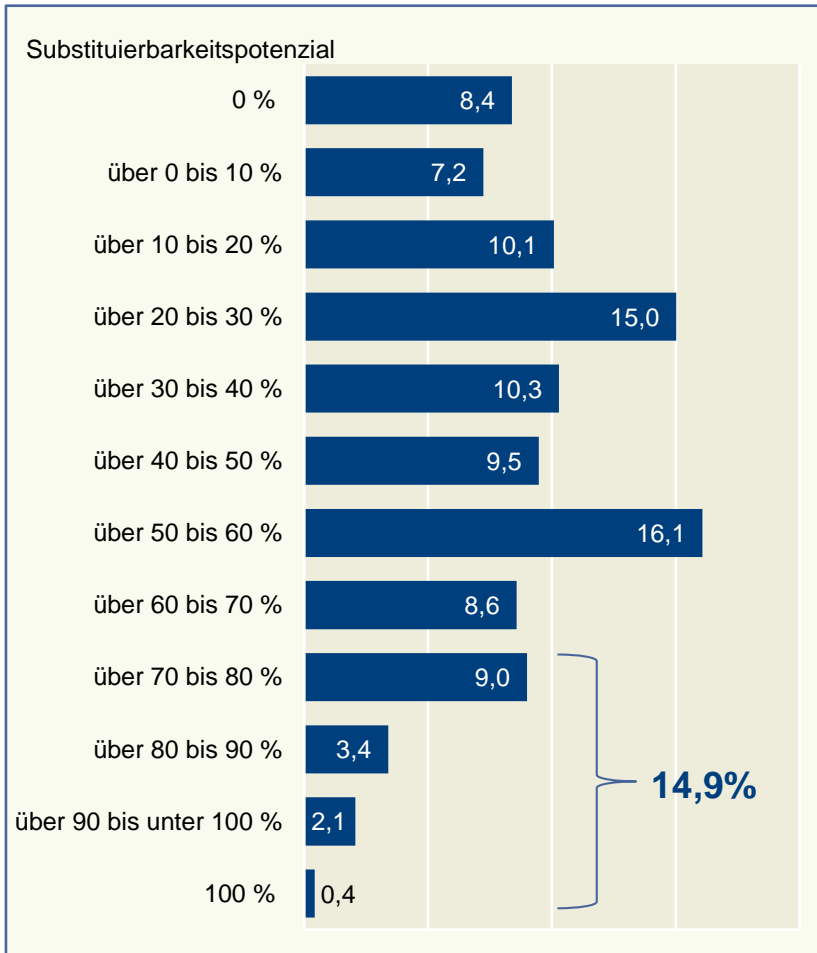
Substituierbarkeitspotenzial der Berufe nach Anforderungsniveau in Deutschland und Hamburg, Angaben in %



- Helfer: keine berufliche Ausbildung oder einjährige Berufsausbildung
- Fachkräfte: mindestens zweijährige Berufsausbildung oder berufsqualifizierender Abschluss einer Berufsfach- oder Kollegschule
- Spezialisten: Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. weiterführender Fachschul- oder Bachelorabschluss
- Experten: mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium

Quelle: BERUFENET 2013; Beschäftigungsstatistik der BA, Stand 30.06.2015; eigene Berechnungen.

Betroffenheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vom Substituierbarkeitspotenzial der Berufe in Deutschland, Anteile in %

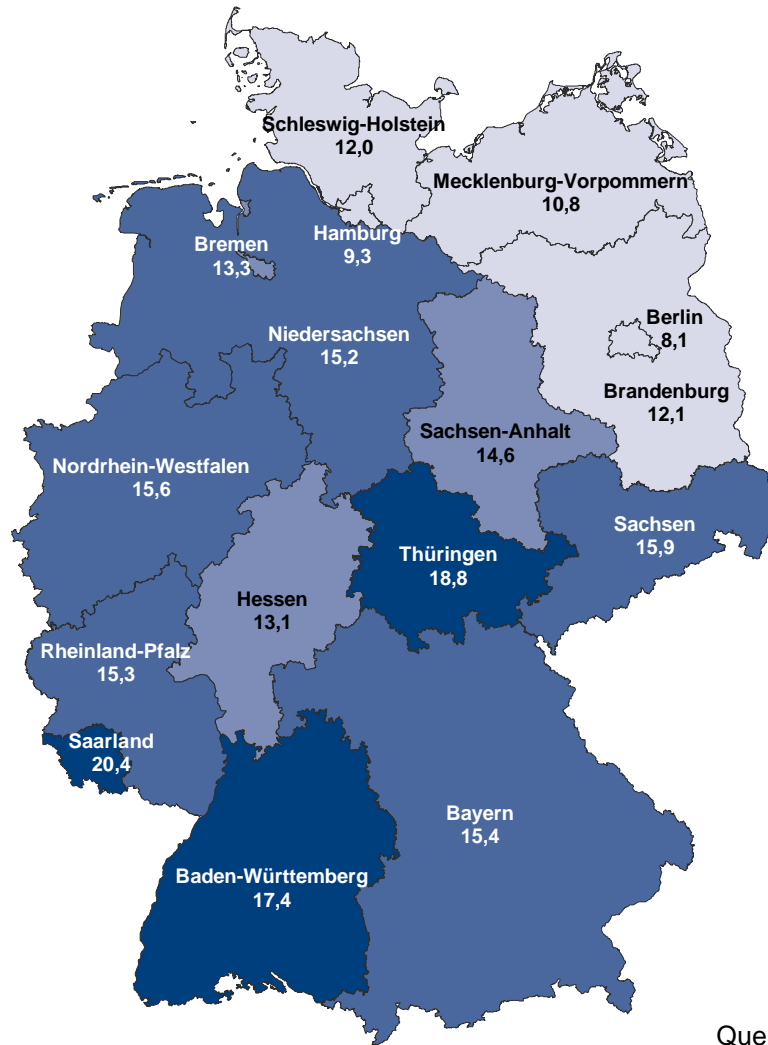


- Substituierbarkeitspotenzial von >70 % steht für ein hohes Risiko, durch Computer oder computergesteuerte Maschinen ersetzt zu werden.
- Knapp 15 % oder rund 4,5 Mio. Beschäftigte sind von einem hohen Substituierbarkeitspotenzial betroffen.

Anm.: Substituierbarkeitspotenzial = Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern oder computergesteuerten Maschinen erledigt werden könnten.

Quelle: BERUFENET (2013); Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 30.06.2015); eigene Berechnungen.

Betroffenheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von einem hohen Substituierbarkeitspotenzial (>70 %) in den Bundesländern, in %

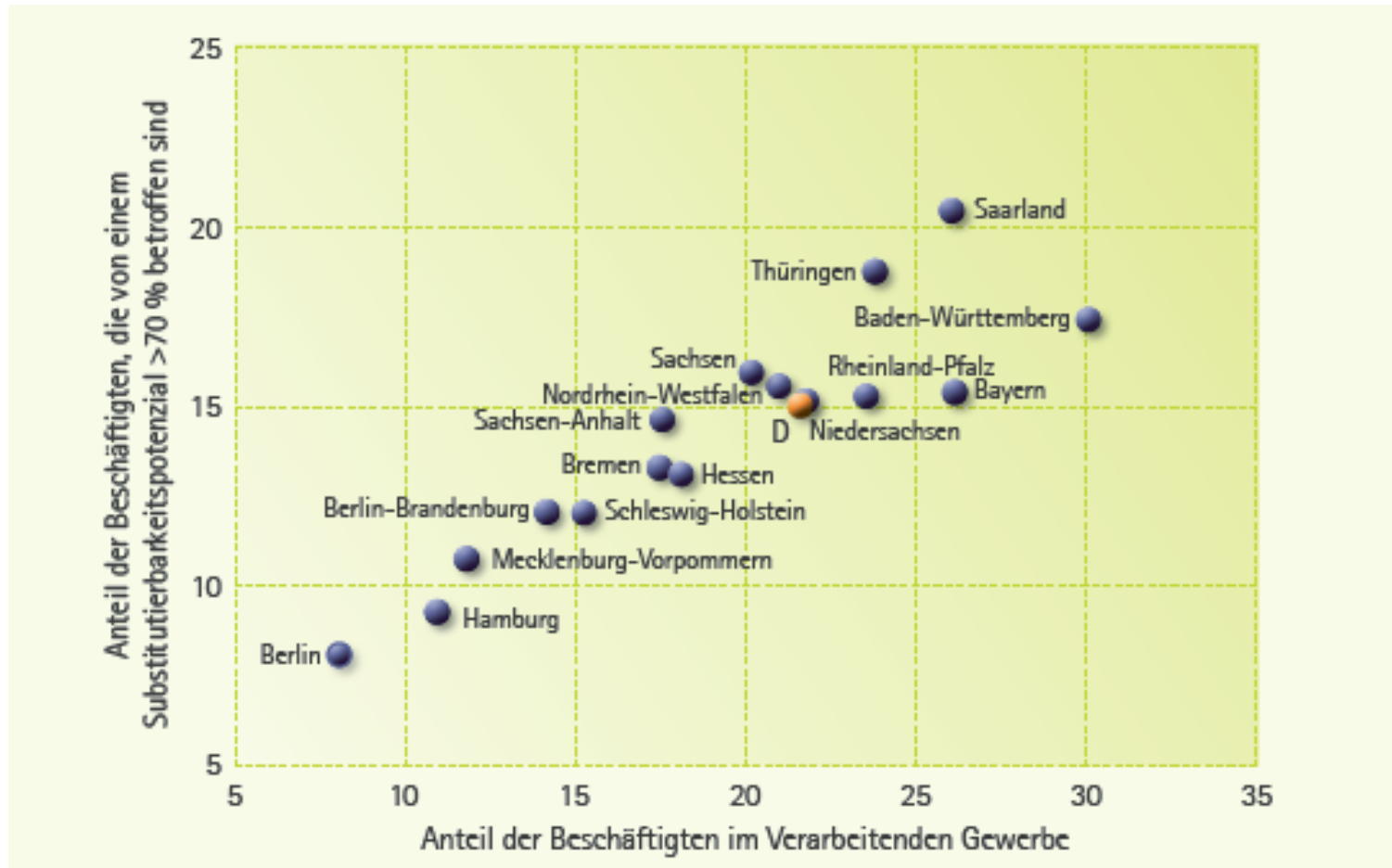


Ein hohes Substituierbarkeitspotenzial (> 70 %) weisen
x % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf

- mind. 8 % bis unter 13 %
- mind. 13 % bis unter 15 %
- mind. 15 % bis unter 17 %
- mind. 17 % bis unter 21 %

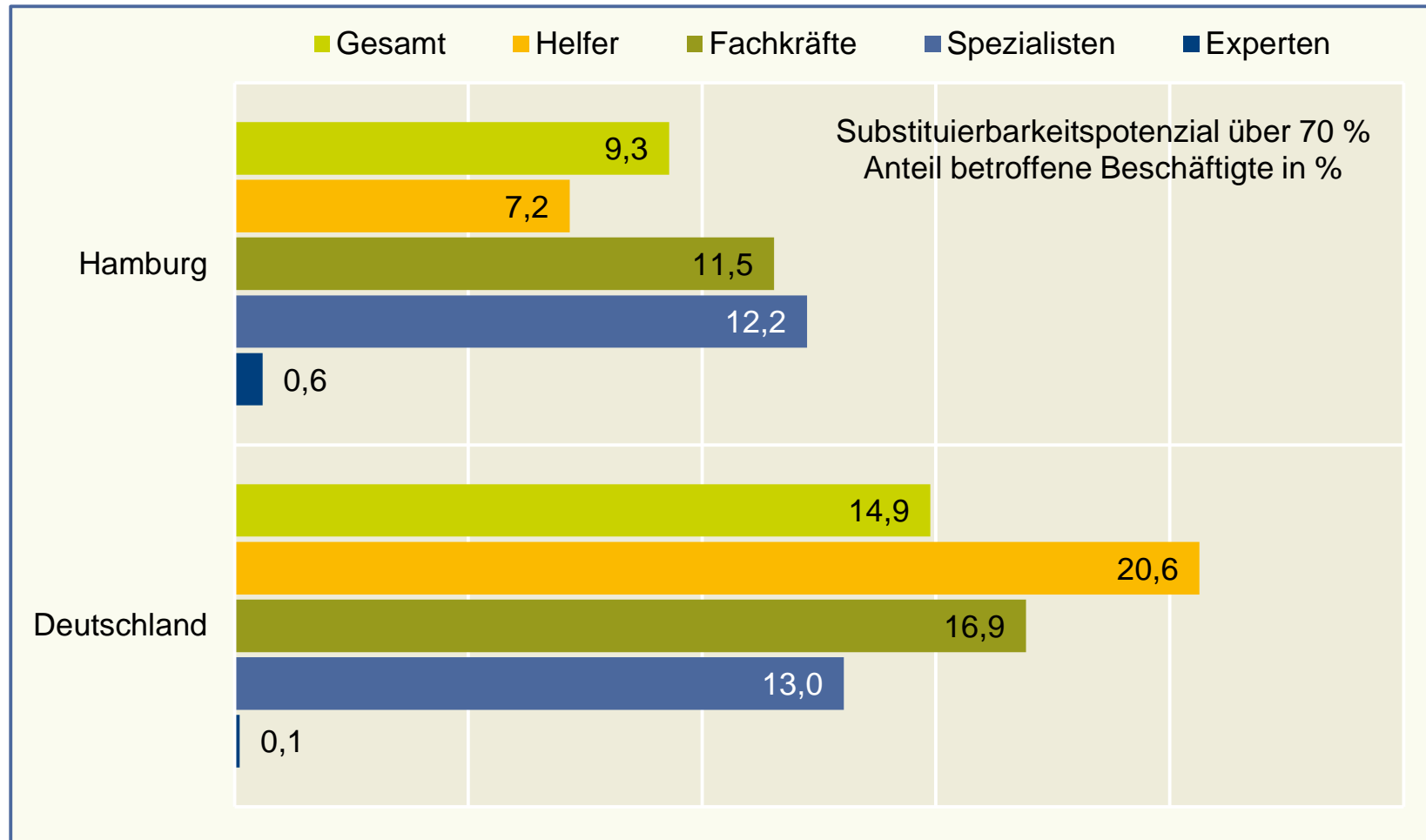
Quelle: BERUFENET 2013; Beschäftigungsstatistik der BA, Stand 30.06.2015; eigene Berechnungen

Betroffenheit durch ein hohes Substituierbarkeitspotenzial und Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe 2015, Anteile in Prozent

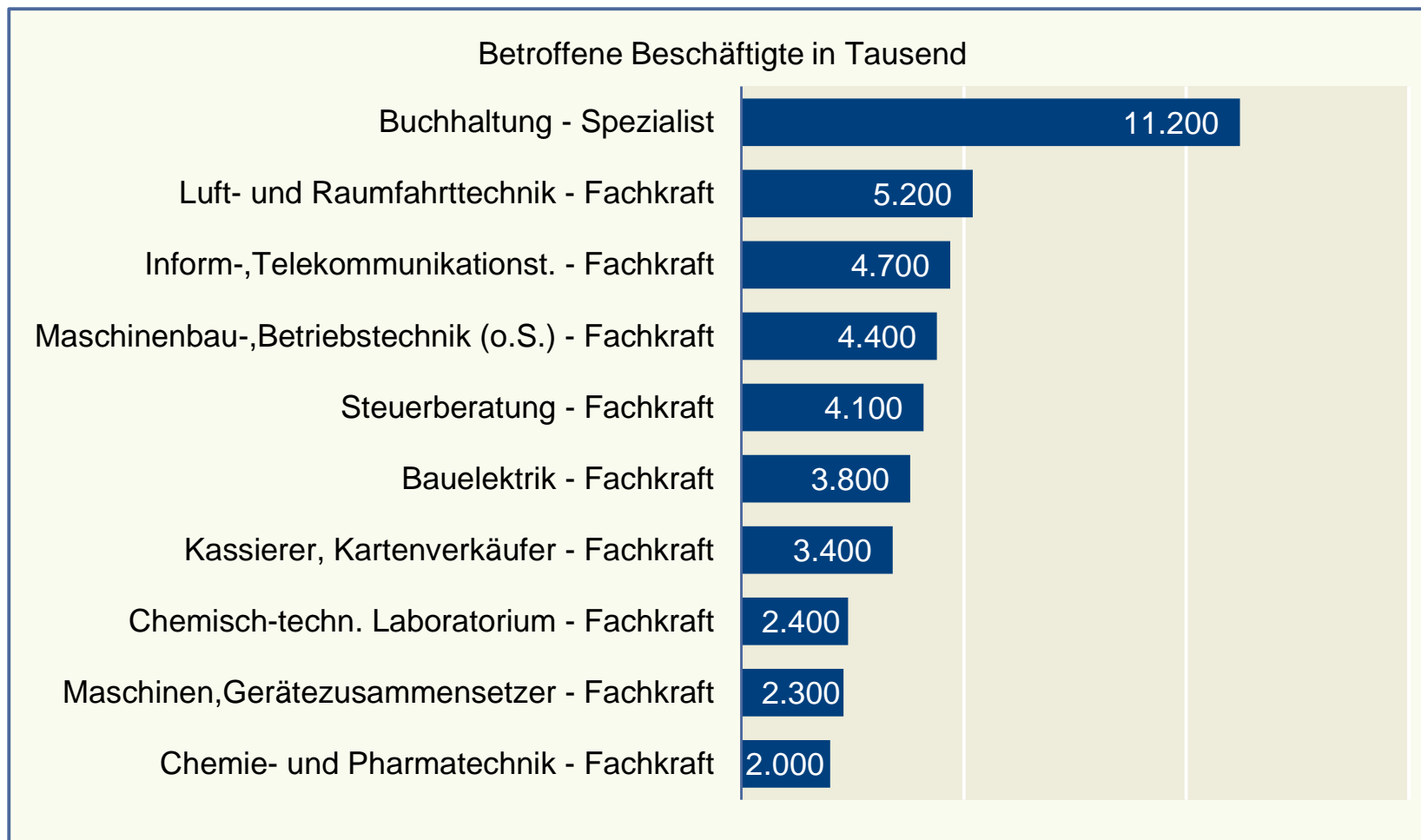


Quelle: Buch et al. 2016; Beschäftigungsstatistik der BA, Stand 30.06.2015; eigene Berechnungen

Betroffenheit der SVB vom Substituierbarkeitspotenzial der Berufe nach Anforderungsniveaus in Deutschland und Hamburg, Anteile in %



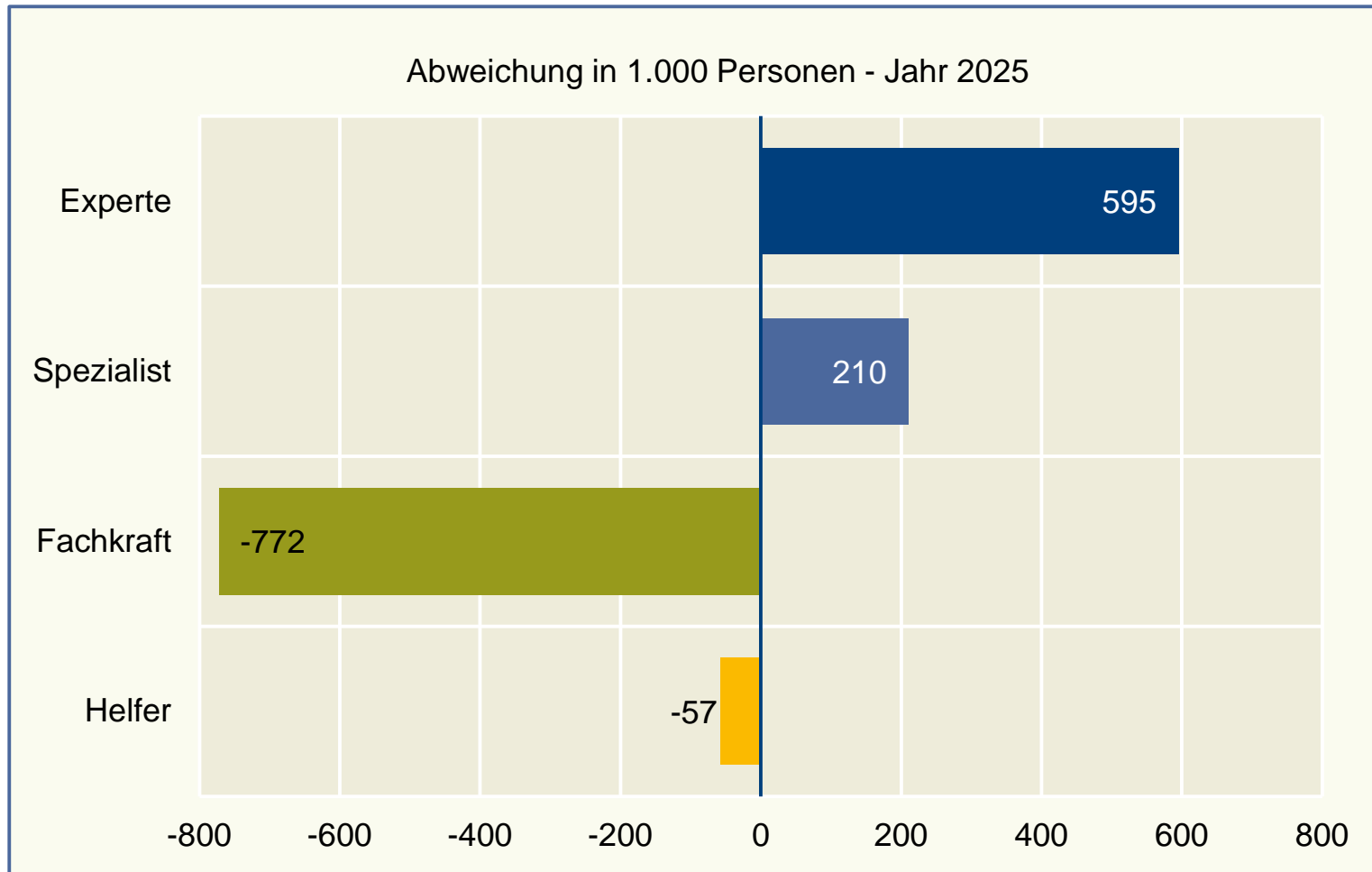
Betroffenheit der SVB von einem hohen Substituierbarkeitspotenzial (> 70 %), Auswahl der meistbetroffenen Berufe in Hamburg



Ausblick

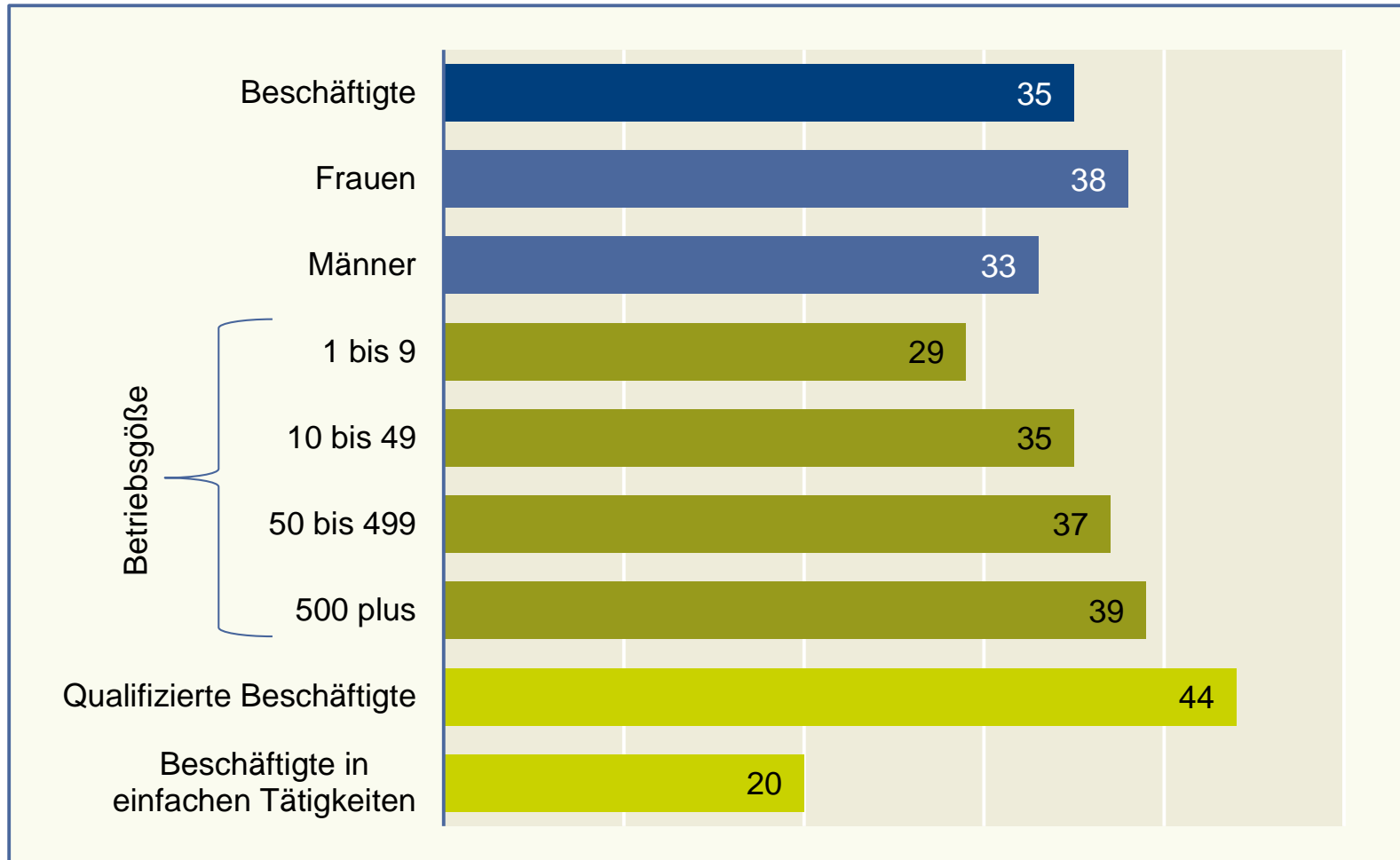
- Interaktion mit anderen Trends
 - demografischer Wandel
 - Fachkräftediskussion
- Digitalisierung schafft auch Beschäftigung
 - Substantieller Rückgang der Arbeitsnachfrage unwahrscheinlich
 - Arbeitskräftebewegungen zwischen Branchen und Berufen weitaus größer als Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen
 - Deutliche Verschiebungen in den Qualifikationsanforderungen

Erwerbstätige nach Anforderungsniveau im Vergleich zur Basisprojektion

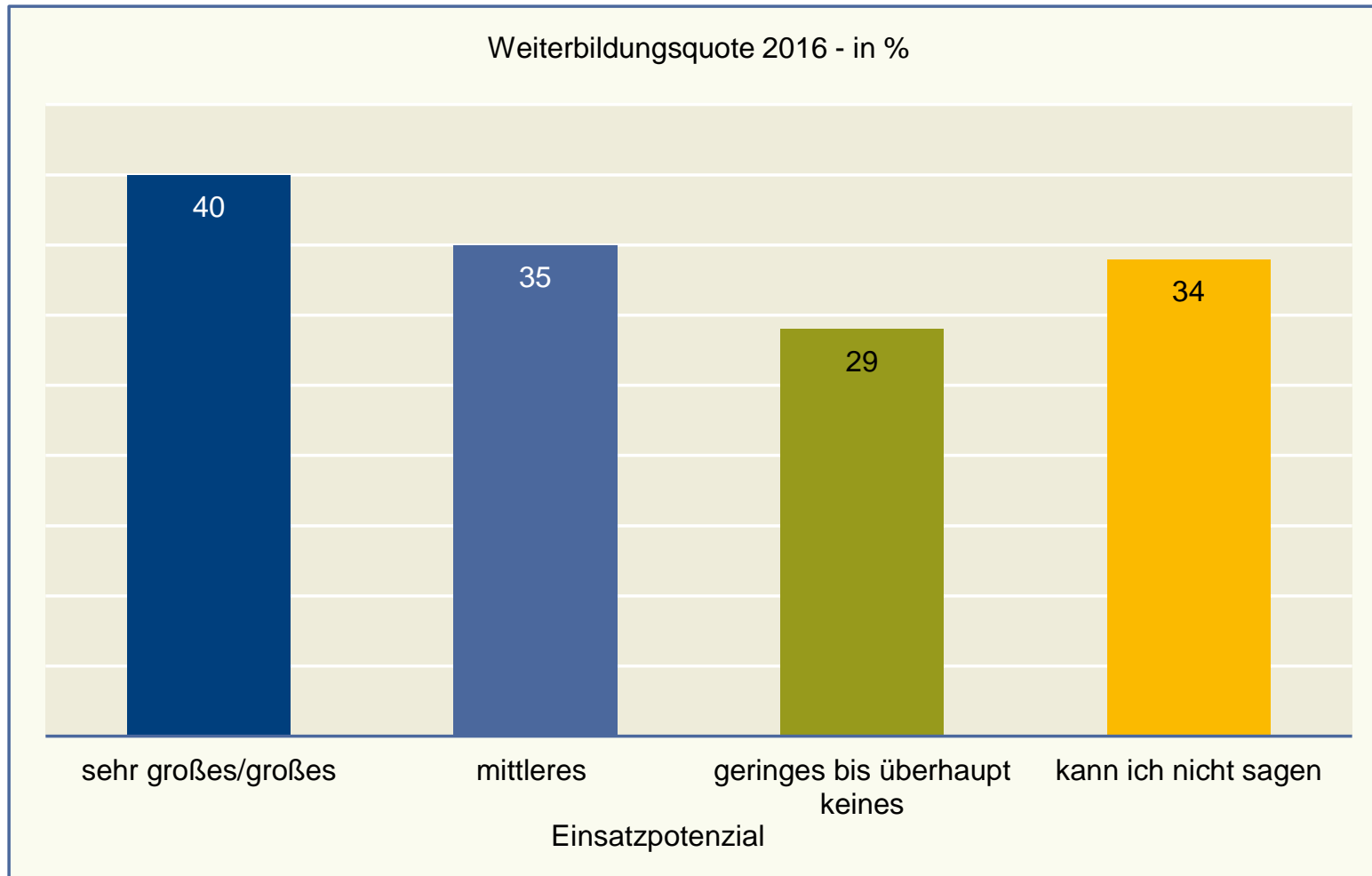


- IT-Kompetenzen noch stärker als bisher in Bildungsangebote aufnehmen. Aber auch nicht-digitalisierbare Kompetenzen (Kreativität, Kommunikations- oder Teamfähigkeit, Prozessverständnis, Abstraktionsfähigkeit) stärken.
- Technologischer Wandel muss von Beschäftigten bewältigt werden
 - Weiterbildungspolitik nötig
muss präventiv wirken um Kooperationsmöglichkeiten mit betrieblichen Weiterbildungsinitiativen zu nutzen (Betriebe haben Informationen zu konkreten Bedarfen)
- höhere betriebliche Spezifität der Arbeitsplätze
 - Ermittlung des betriebsspezifischen Weiterbildungsbedarfs
 - weiter wachsende Bedeutung passgenauer Vermittlung/Rekrutierung, entsprechende Qualifizierungen, Individualisierung der Angebote
- Unterstützung kleinerer und mittlerer Betriebe

Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Deutschland nach ausgewählten Merkmalen, 2016, Angaben in %



Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach der betrieblichen Einschätzung des Einsatzpotenzials von Automatisierungs-/Digitalisierungstechnologien, 2016, Angaben in %



- Arbeitsmarktdynamik wird wahrscheinlich zunehmen – damit auch die Zugänge in Arbeitslosigkeit
 - temporäre Verlierer des Strukturwandels auffangen
 - im Einzelfall: frühzeitige und fundierte Entscheidung, ob Vermittlung im bisherigen Tätigkeitsfeld, Weiterentwicklung oder Neuorientierung

- regional sehr unterschiedliche Auswirkungen
 - regionalisierte Strategien erforderlich

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Tanja Buch
(Tanja.Buch@iab.de)

www.iab.de

Back-up

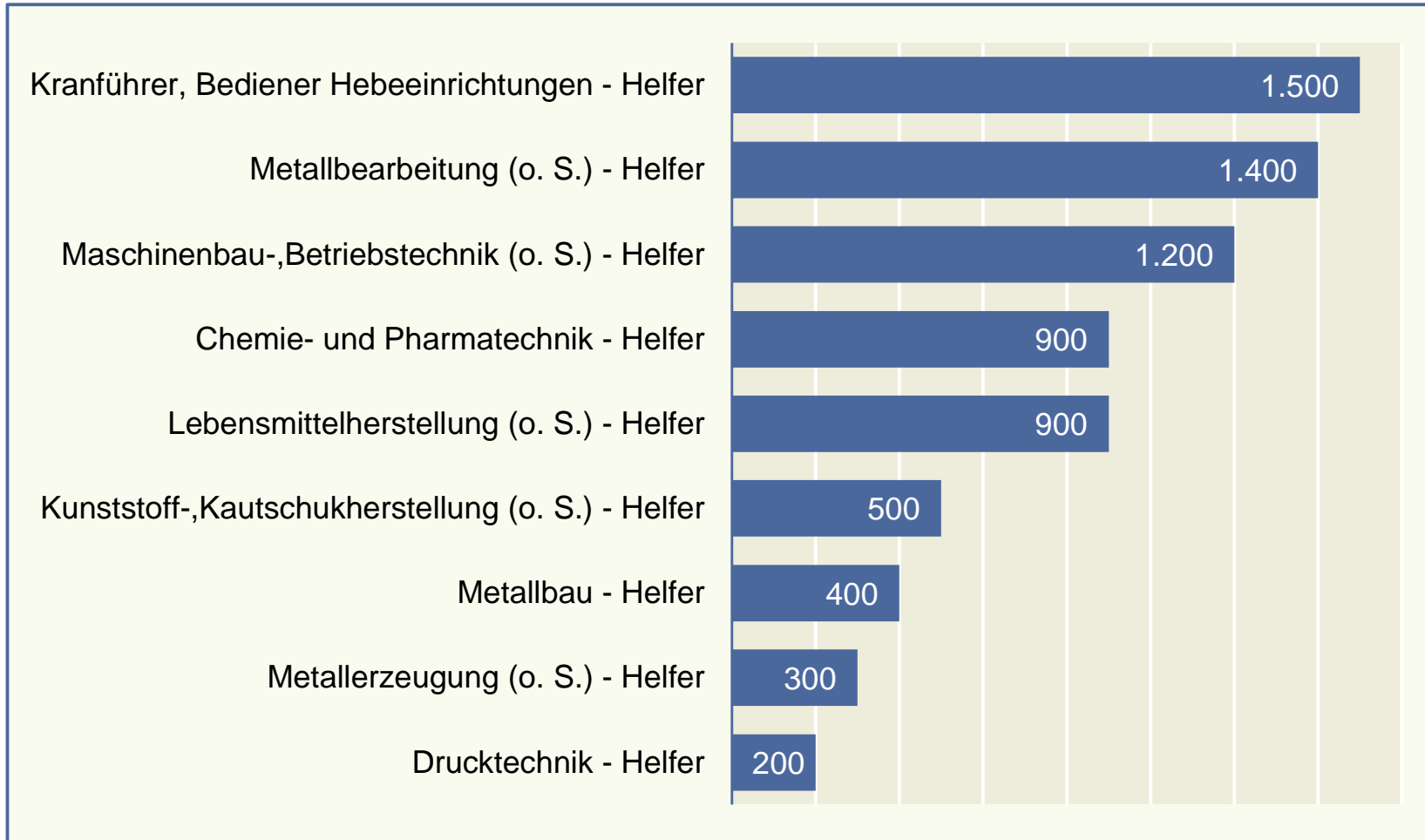
- Bonin, Holger; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland, Mannheim.
- Brzeski, Carsten; Burk, Inga (2015): Die Roboter kommen. Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt. INGDiBa Economic Research.
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2015a): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB-Forschungsbericht, 11/2015, Nürnberg. [<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1115.pdf>]
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2015b): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar. IAB-Kurzbericht, 24/2015, Nürnberg. [<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb2415.pdf>]
- Frey, Carl B.; Osborne, Michael A. (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? Oxford Martin School.
- Wolter, Marc Ingo; Mönnig, Anke; Hummel, Markus; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Neuber-Pohl, Caroline (2016): Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie * Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. (IAB-Forschungsbericht, 13/2016 (de)), Nürnberg.

Berufssegment	Beschäftigtenanteile in %	
	Deutschland	Hamburg
Fertigungsberufe	8,0	3,7
Fertigungstechnische Berufe	12,3	9,1
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	13,1	16,5
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	3,6	5,0
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	9,5	14,0
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	1,6	0,7
Verkehrs- und Logistikberufe	9,5	10,3
Handelsberufe	9,8	10,1
Bau- und Ausbauberufe	6,0	4,4
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	5,0	5,6
Reinigungsberufe	2,6	2,9
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	10,4	9,3
Sicherheitsberufe	1,0	1,5
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	7,6	7,0

Quelle: BERUFENET 2013; Beschäftigungsstatistik der BA, Stand 30.06.2015; eigene Berechnungen, sortiert nach dem Substituierbarkeitspotenzial in Deutschland (nicht ausgewiesen).

Berufssektor (Anzahl = 5)	Berufssegment (Anzahl = 14)	Berufshauptgruppe der KldB 2010 (Anzahl = 37)
S1 Produktionsberufe	S11 Land-, Forst- und Gartenbauberufe	11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe 12 Gartenbauberufe, Floristik
	S12 Fertigungsberufe	21 Rohstoffgewinn, Glas-, Keramikverarbeitung 22 Kunststoff- u. Holzherst., -verarbeitung 23 Papier-, Druckberufe, tech. Mediengestalt. 24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau 28 Textil- und Lederberufe 93 Produktdesign, Kunsthandwerk
	S13 Fertigungstechnische Berufe	25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe 26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe 27 Techn. Entwickl. Konstr. Produktionssteuer.
	S14 Bau- und Ausbauberufe	31 Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe 32 Hoch- und Tiefbauberufe 33 (Innen-)Ausbauberufe 34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe
S2 Personenbezogene Dienstleistungsberufe	S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung 63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe
	S22 Medizinische u. nichtmedizinische Gesundheitsberufe	81 Medizinische Gesundheitsberufe 82 Nichtmed. Gesundheit, Körperpfl., Medizint.
	S23 Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe*	83 Erziehung, soz., hauswirt. Berufe, Theologie 84 Lehrende und ausbildende Berufe 91 Geistes-Gesellschafts-Wirtschaftswissen. 94 Darstellende, unterhaltende Berufe
S3 Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	S31 Handelsberufe	61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe 62 Verkaufsberufe
	S32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	71 Berufe Unternehmensführung, -organisation
	S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	72 Finanzdienstl. Rechnungsw., Steuerberatung 73 Berufe in Recht und Verwaltung 92 Werbung, Marketing, kaufm, red. Medienberufe
S4 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	S41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	41 Mathematik-Biologie-Chemie-, Physikberufe 42 Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe 43 Informatik- und andere IKT-Berufe
S5 Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	S51 Sicherheitsberufe	01 Angehörige der regulären Streitkräfte 53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe
	S52 Verkehrs- und Logistikberufe	51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.) 52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten
	S53 Reinigungsberufe	54 Reinigungsberufe

Betroffenheit der SVB von einem hohen Substituierbarkeitspotenzial (> 70 %), die meistbetroffenen Helferberufe in Hamburg



Fachforum 1 Perspektive „Handwerk“

Im Rahmen des Fachtages **Jugendsozialarbeit in der Arbeitswelt 4.0** am 22.01.2018

Gesprächspartner*in: Oliver Thies, Leiter Bildungspolitik, Handwerkskammer Hamburg

Anwesend: 14 Teilnehmer*innen

Zur Ausbildungs- und Arbeitssituation im Handwerk:

In seinem Statement stellt Herr Thies vor, dass die Wissensvermittlung innerhalb des Handwerks auf neue Füße gestellt werden muss. Die Gewerke verschmelzen bei bestimmten Anforderungen z.T. ineinander, z.B. im Baugewerbe (BIM – hier werden Gebäudeinformationen in einem Datenmodell abgelegt, so dass Gewerke- und Firmenübergreifende Daten transferiert werden können).

Auch das Handwerk ist auf dem Weg zum papierlosen Büro (Aufträge, Maße/ Skizzen, Tagesplanung und Arbeitszeiterfassung werden digital erfasst und später ans Büro gesendet). Smartphone und Tablet gehören mittlerweile zur Standardausrüstung vieler Mitarbeiter*innen im Handwerk.

Die überbetriebliche Aus- und Weiterbildung sollte in den Blick genommen werden, da sie staatlich gefördert wird und Einzelqualifikationen ermöglicht.

Das Handwerk hat für junge Menschen ein Imageproblem, die Handwerksberufe sind „unsexy“.

Digitalisierung:

Digitale Grundkompetenzen müssen vermittelt werden, da zur Digitalisierung mehr gehört als die Bedienung des eigenen Smartphones. Eine Frage sollte lauten: Wie kann man jungen Menschen Technik so vermitteln, dass sie diese anwenden können ohne ihr ausgeliefert zu sein.

Nicht nur die Technikvermittlung ist wichtig, sondern auch die Softskills wie bspw. Teamwork müssen in der Ausbildung geschult werden. Die Kultusminister-Strategie soll für digitale Grundkompetenzen in den Schulen sorgen. Wunsch: Weiterführung auch in Berufsschulen, so dass Hamburg 2025 ein digitaler Standort ist.

Aus der Diskussion:

Der Betrieb ist im Handwerk immer noch etwas Besonderes und kann deshalb für benachteiligte junge Menschen eine starke Stütze sein.

Attraktivität der Handwerksberufe stärken und bspw. ein Austauschprogramm für Lehrer*innen anbieten, so dass diese die Berufe besser vermitteln/ darstellen können.

GN, 29.01.2018

Fachforum 2 „Perspektive Hotel- und Gaststättengewerbe“

Im Rahmen des Fachtages **Jugendsozialarbeit in der Arbeitswelt 4.0** am 22.01.2018

Gesprächspartnerin: Anke Büttenbender stellvertretende Geschäftsführerin des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA)

Welche Veränderungen gibt es durch die Arbeitswelt 4.0?

Bei ca. 80% der Betriebe in Hamburg handelt es sich um kleinere Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeiter/innen. In diesen Betrieben ist bisher weniger digitalisiert. Es gibt aber insbesondere bei den größeren Betrieben inzwischen auch Veränderungen. Willkommen ist alles was Arbeitserleichterung verschafft.

Beispiele sind z.B. Cocktailmischende Roboter, Digitale Rezeption Digitale Buchungssysteme

Verbunden mit der Digitalisierung verändern sich auch berufliche Anforderungen. Zum Beispiel müssen die Mitarbeiter/innen die Warenbestellung digital ausführen, es gibt Hygieneaps, digitalen Kassenabschluss oder die Arbeitszeit wird digital (per Handy) dokumentiert. Trotz dieser Veränderungen bleiben soziale Kompetenzen wie z.B. Teamarbeit und Kommunikationsfähigkeit zentrale Schlüsselkompetenzen, die weiterhin erforderlich sind.

Welche (veränderten) Anforderungen sind damit für Betriebe, Jugendsozialarbeit und der beruflichen Bildung verbunden?

- Die Förderung der sozialen Kompetenzen ist weiterhin wichtig.
- Der Umgang mit digitalisierten Unterstützungssystemen z.B. Spracherkennungsprogrammen sollte in der Ausbildung mit berücksichtigt werden.
- Digitale Entwicklungen sind in die Ausbildung zu integrieren, Lernprozesse müssen auch anders stattfinden aber die „grundständigen Ausbildungsinhalte“ dürfen nicht fehlen z.B. Word zum Speiseplan schreiben, Übersetzung des Speiseplans ins Englische, Kassen werfen digital aus aber Ergebnisse müssen weiterhin bewertet werden, Rechtschreibung
- Evtl. bietet die Digitalisierung die Chance einer Attraktivitätssteigerung für eine Beschäftigung im Hotel- und Gaststättengewerbe durch familienfreundlichere Arbeitsbedingungen z.B. weniger Nacharbeit durch digitale Rezeption
- Kompetenzzertifikate anerkennen nicht nur Berufsqualifikation, darf aber nicht in die Sackgasse führen Bsp. Gabelstaplerfahrer
- Mitarbeiter brauchen Digitalisierungsfortbildung

Im Hotel- und Gaststättenbereich gibt es Fachkräftebedarf. Dieser Bereich bietet die Chance auch für einen Einstieg ohne Berufsausbildung für junge Menschen (Helfer). Es wird aus dem HIBB bestätigt, dass ca. 20% der jungen Menschen mit schwierigeren Startbedingungen im Bereich der DEHOGA in Hamburg beschäftigt sind. Es ist eine Zunahme von jungen Menschen mit einem höheren Unterstützungsbedarf zu beobachten. Eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Betrieben und der Jugendsozialarbeit ist erforderlich. Die Assistierte Ausbildung wird insbesondere von kleineren Betrieben aufgrund der umfangreichen formalen Antragstellung als Unterstützung wenig angenommen. Hier ist eine Vereinfachung in der Antragstellung erforderlich. Das HIBB setzt hier auf die Information an die jungen Menschen.

Als erforderlich werden flexiblere Einstiege auch außerhalb des dualen Systems für junge Menschen benannt. Kann die Digitalisierung hier eine Chance insbesondere auch für Geflüchtete junge Menschen für einen schnelleren Einstieg in Ausbildung oder Arbeit bieten? Wie könnte das aussehen?

Kristina Krüger 25.01.2018

Fachforum 3 „Perspektive Abfallwirtschaft“

Im Rahmen des Fachtages **Jugendsozialarbeit in der Arbeitswelt 4.0** am 22.01.2018

Gesprächspartner*in: Jörn Lamprecht, Stadtreinigung Hamburg und Carola Wilbert, Fa. Otto Doerner

Zur Ausbildungs- und Arbeitssituation in den Betrieben:

Bei der **Stadtreinigung Hamburg** arbeiten zur Zeit ca. 3.000 Beschäftigte: Zum 01.01.2018 ist die Reinigung der Parkanlagen und Grünflächen als Aufgabe der Stadtreinigung neu hinzugekommen. Dafür wurden Menschen, insbesondere auch an- und ungelernete, neu angestellt. Die Stadtreinigung bietet verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten an, neben dem Beruf der Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, z.B. auch Bürokauffrau/-mann, Koch/Köchin oder Berufskraftfahrer*in. Dieser gehört zu den „leichter“ zu erlernenden Berufen, von der Einschätzung her.

Bei der Firma **Otto Dörner** arbeiten rd. 1.000 Beschäftigte. Es werden ebenfalls mehrere Ausbildungsberufe angeboten. Wer sich für eine Ausbildung bewirbt, durchläuft einen einheitlichen Test (bei der Auswertung wird auf die verschiedenen Berufe eingegangen), es folgt ein Auswahlgespräch und Probearbeit (unbedingt) vor Vertragsabschluss.

Beide Betriebe engagieren sich im Bereich von Einstiegsqualifizierungen, Praktika, Weiterbildungen für Gering-Qualifizierte und mehr.

Insgesamt steigt auch im Bereich der Abfallwirtschaft der Bedarf an stärker qualifiziertem Personal. Gerade Kommunikation und IT-Affinität sind geforderte Stärken.

Digitalisierung:

Der Einsatz von mobilen Pads z.B. bei den Abfuhrtouren, bei LKW-Fahrten .. anstelle von Lieferpapieren , Routenfestlegungen.. sind Standard. (und bereiten den jungen Leuten keine Probleme).

Auszubildende der Fa. Doerner entwickeln Apps mit deren Hilfe andere Auszubildende oder neue Kollegen, sich notwendiges Wissen aneignen können.

Digitale Möglichkeiten kommen verstärkt zum Einsatz, um z.B. Abfalltouren effektiver zu machen und die Wertstoffrückführung aus Müllmengen noch weiter zu steigern.

z.B. durch Füllstandsmesser an den Mülltonnen, so dass eine Leerung nur dann erfolgt, wenn die Tonne wirklich gefüllt ist (führt zu veränderten, flexiblen Routen, Abfuhrterminen) oder z.B. durch automatisierte Sortieranlagen, die mit großer Effizienz Wertstoffe aus dem Restmüll filtern. Hier fallen einfache Arbeitsplätze (sortieren) weg bzw. werden ersetzt durch Maschinen-Anlagenführer.

In gewachsenen Stadtteilen ist der Einsatz moderner Entsorgungsfahrzeuge nur schwer realisierbar, da oftmals zu eng und zu wenig Platz. Bei neu geplanten und realisierten Stadtteilen wird Müllentsorgung so eingeplant, dass digitale Möglichkeiten (selbstfahrende Greifarme...) Anwendung finden können.

Aus der Diskussion:

Die Branche hat ein Imageproblem bei jungen Menschen und ist daher bereit, Kompromisse zu machen und engagiert sich, aber: die Anforderungen in der Berufsschule stellen für manche ein echtes Hindernis dar, sind aber nicht zu umgehen.

Es bleibt festzuhalten, dass auch Jugendliche mit Unterstützungsbedarf über Kompetenzen verfügen, dazu zählen bei einigen Gruppen auch gerade Sekundärtugenden wie Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein. Kann das Zugeständnis „mehr Zeit“ andere Defizite ausgleichen?

Es ist eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung allen Menschen Zugänge zu Arbeit und Teilhabe zu ermöglichen.

Wie ist das erreichbar? Stichworte:

- * Nicht alles technisch Mögliche auch umsetzen und so Arbeitsplätze erhalten?
- * Zuschüsse für weniger Qualifizierte (Ausgleich)
- * Werte –Wandel
- *

HR, 24.01.2018

Fachforum 4 Perspektive „Garten- und Landschaftsbau“

Im Rahmen des Fachtages **Jugendsozialarbeit in der Arbeitswelt 4.0** am 22.01.2018

Gesprächspartner*in: Pirmin Müller-Bernhard, Grünes Ausbildungsnetz Hamburg

Digitalisierung spielt in der Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau aktuell noch keine zentrale Rolle. Zwar gibt es vielfältige Möglichkeiten der Nutzung digital gestalteter Kommunikationsformen, vom online geführten Berichtsheft bis zu whatsapp-Gruppen von Auszubildenden im Grünen Ausbildungsnetzwerk. Diese Möglichkeiten werden aber weder von den Auszubildenden noch von den Betrieben in größerem Umfang genutzt. Auch für Planungsgespräche und Kundengespräche gibt es digitalisierte Varianten, z.B. virtuelle Gartenrundgänge, bei denen das projektierte Vorhaben betrachtet werden kann. Auch in der Garten- und Landschaftspflege können digital gestützte Verfahren verwendet werden. In der Ausbildung selber hat Digitalisierung ein geringes Gewicht. Auch die entsprechenden Fortbildungsangebote für Ausbilder und Ausbilderinnen könnten noch mehr genutzt werden.

In der Arbeitsgruppe war man sich einig, dass die Branche GaLa-Bau auch längerfristig Chancen auf Ausbildung und Arbeit für junge Menschen hat, deren formale Bildungsabschlüsse niedrig sind und die zusätzlich eventuell noch besondere soziale Schwierigkeiten haben. Voraussetzung dafür, dass die Branche diese Möglichkeiten bietet, sind gute Begleit- und Unterstützungsstrukturen mit entsprechend kompetentem Personal und die anhaltende Bereitschaft der Ausbildungsbetriebe, für diese Gruppe von Jugendlichen und Jungerwachsenen offen zu sein.

Aus der Perspektive der Ausbildungsbegleitung und der Auszubildenden wird noch Veränderungsbedarf bei der Qualität der Ausbildung im Sinne strukturierter und den Lernvoraussetzungen angepassten Lernschritten gesehen. Es wird in dieser Hinsicht als Problemanzeige gewertet, wenn Auszubildende zwar überwiegend eine positive Zwischenbilanz ziehen in Bezug auf den Ausbildungsberuf, aber eher eine negative in Bezug auf den konkreten Ausbildungsbetrieb.

Aus der Perspektive der Jugendsozialarbeit wird die Frage der Orientierungen, der Motivationen und Interessen der jungen Menschen als zentral zu bearbeitende Situation gesehen. Zwar stellen viele Jugendliche, die Angebote der Jugendsozialarbeit nutzen, richtige Fragen nach Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven in den Berufsfeldern, aber gleichzeitig haben sie große Schwierigkeiten, positive Interessen und Motivation bezüglich eines bestimmten Berufes zu benennen. Manche erscheinen tatsächlich orientierungslos. Auch traditionelle geschlechtsspezifische Orientierungen sind nach wie vor wirkmächtig.

Wolfgang Völker 24.01.2018

Jugendsozialarbeit in der Arbeitswelt 4.0

Perspektiven für die Integration junger Menschen

22. Januar 2018, Hamburg

Einschätzung aus Bundesperspektive

**Wohin geht die Reise für junge Menschen, Betriebe und
die Jugendsozialarbeit?**

Günter Buck , BAG EJSA

Jugendsozialarbeit in der Arbeitswelt 4.0




Oder sind Sie der Meinung:

„...ja geht's noch?!“ Reicht's denn nicht, ...

...wenn die Zielgruppen einigermaßen morgens pünktlich im Projekt sind,
...wenn sie erfolgreich die Malerlehre schaffen...?
...wenn wir mit unseren genug anderen „Baustellen“ einigermaßen klar kommen

Und überhaupt:

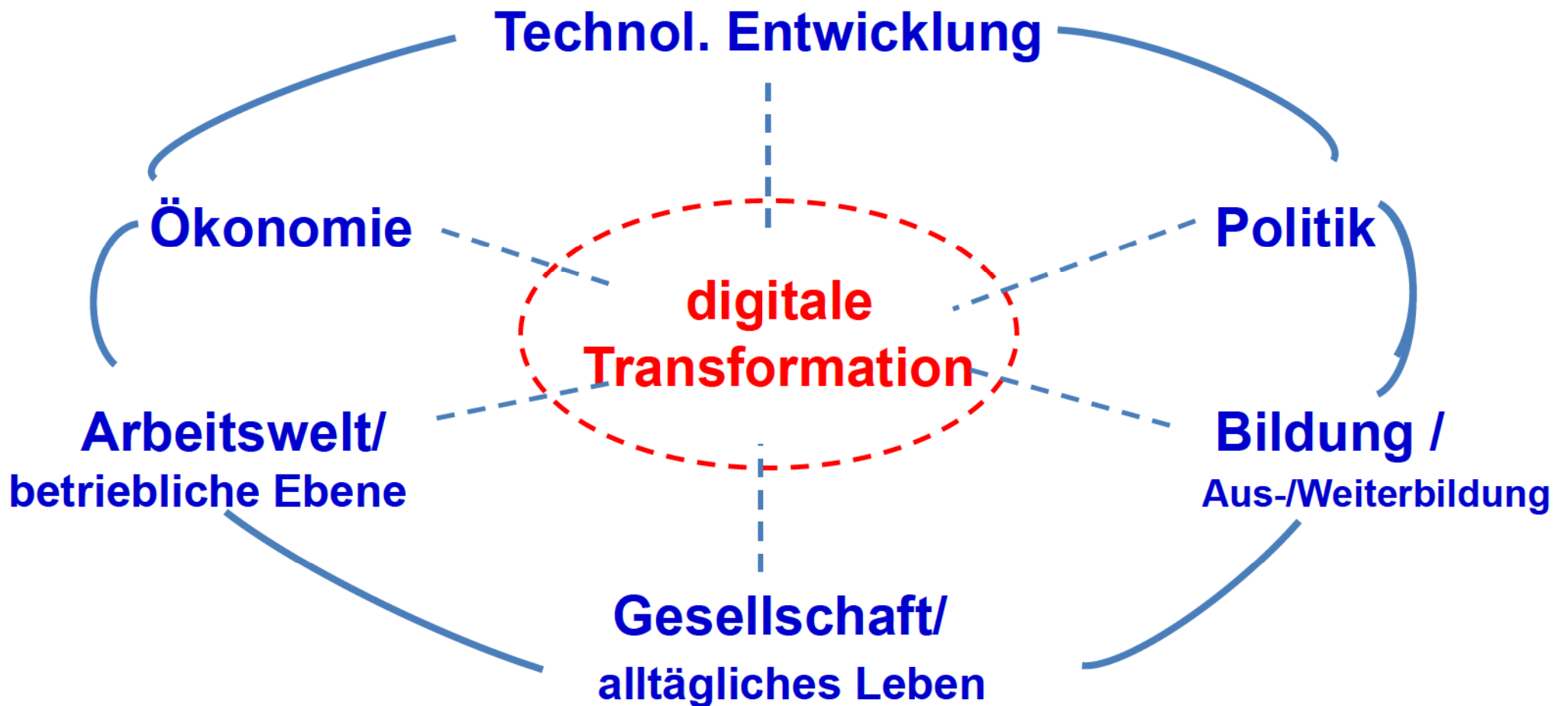
- Veränderungen/soz. Wandel gibt's doch ständig, gab's doch schon immer...
und war auch schon immer Teil unserer Arbeit mit den Jugendlichen - nichts Neues
- Wir „verheben“ uns gewaltig mit dem Megathema. ...
- Und wenn man sich im Privaten so umschaut.....also das alles ist doch richtig „weit weg“ von unserem Arbeitsalltag

 ***Müssen wir da überhaupt „mitreisen“?***

JA

Über was reden wir? das „Gelände“

Bereiche der Digitalisierung



Mehr als 20 Jahre Digitalisierung 1995 – 2016 erbrachten drei Dimensionen der IT-Evolution:

Digitalisierung 2.0 (Internet der **Menschen**)

Datenkommunikation zwischen Menschen vorherrschend

Digitalisierung 3.0 (Internet der **Dinge**)

Datenkommunikation zwischen Gegenständen vorherrschend

Digitalisierung 4.0 (Internet der automatisierten globalen **Prozesse** in Echtzeit)

Datenkommunikation zwischen Prozessen vorherrschend



Zwischenfazit

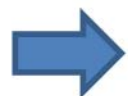
1. Erwerbsarbeit wird, über alle Branchen und Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen hinweg: komplexer, schneller und anspruchsvoller. Die Dynamik am **Arbeitsmarkt** nimmt zu

2. Das Klarkommen im gesellschaftlichen Strukturwandel stellt an die Menschen „ungeheure Anforderungen an Identitätsarbeit und Bewältigungsstrategien“

-> Zentral: Autonomie/Selbstbestimmungsbegriff

-> Technikgestaltung: mit Werte/Ethik unterlegen...

-> Die humane Zivilgesellschaft muss vorgeben!!!



Vorausschauende ! JSA... (muss man wollen!)

bedeutet

... für die Jugendsozialarbeit

These: auch für **Rahmenbedingungen/Ressourcen streiten**, damit sie das oben genannte auch tun kann ! (Finanzmittel für Personal-Qualifizierung, für Hard- und software-Ausstattung etc.)

These: JSA kann vor allem **auf kommunaler Ebene** auch hier eine wichtige Rolle spielen. (-> z. B. bei „Kommunaler Sozial- und Strukturentwicklung!“)

These: wir brauchen **starke Verbündete und stabile Netzwerke**
-> Netzwerk „Sozialer Zusammenhalt in digitaler Lebenswelt“

Digitalisierung: muss Chancen für alle Menschen geben und muss alle „mitnehmen“

NETZWERK

» SOZIALER ZUSAMMENHALT IN DIGITALER LEBENSWELT «

GRÜNDUNG AM 13. JULI 2017 IN STUTTGART

THESE 1

Die digitale Transformation ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung

THESE 2

Soziale Innovationen sichern die Nachhaltigkeit des Wandels

THESE 3

Technik muss dem Menschen dienen

THESE 4

Privatheit muss geschützt werden, sie ist ein wesentlicher Baustein der Demokratie

THESE 5

Zugänge der Bürgerinnen und Bürger zu Bildung, Beruf und sozialer Infrastruktur sind zu bewahren

THESE 6

Veränderte Berufsbiographien benötigen neue Regelungen der sozialen Absicherung

THESE 7

Neue Lernkulturen sollten zu selbstbestimmtem Leben ermutigen

THESE 8

Eine klimagerechte Anwendungsstrategie der Digitalisierung wird dringend benötigt

THESE 9

Benötigt werden Netzwerke zivilgesellschaftlicher Akteure - nicht nur in Baden-Württemberg

Evangelische Jugendsozialarbeit
EJSA

 **Forum**
Soziale Technikgestaltung

KDA

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
Evang. Landeskirche in Württemberg

Zu guter letzt (für heute)

Digitalisierung bewirkt, dass **bisherige „Wände und Betonsäulen löchrig“** werden

- Dies kann und muss genutzt werden

-> Phantasie und radikales (Neu)Denken – bei laufendem Betrieb!

Die **JSA selbst muss nicht alles machen, aber sie muss anfangen** und zwar gleich – mit Sensibilisierung; Qualifizierung, pädagogischer Innovation, Unternehmensstrategisch

-> Einmischen aktiv wollen

-> JSA: Spezialisten für JUGEND-SOZIAL-...! (?)

-> Zusammenhalt auf kommunaler Ebene neu entwickeln, organisieren

Den **politisch Verantwortlichen deutlich machen**, dass es enorme Anstrengungen und Ressourcen bedarf, um das gesellschaftspolitische Ziel (die große Rhetorik) „alle mitnehmen“ zu erreichen.

Motto: „seien sie **realistisch** + „**anfangen**“ + „**weitermachen**“

...damit es Chancen für die Adressaten werden können

Presseinformation

Jugendsozialarbeit in der Arbeitswelt 4.0

Aktiv den Wandel mitgestalten und gerechte Teilhabe für benachteiligte junge Menschen schaffen!

Hamburg/Stuttgart, 22.01.2018: Wie finden junge, sozial benachteiligte Menschen angesichts der Digitalisierung der Arbeitswelt den Einstieg in Arbeit, Ausbildung und Beruf? Wie kann die Jugendsozialarbeit die jungen Menschen dabei unterstützen? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der Fachtagung „Jugendsozialarbeit in der Arbeitswelt 4.0“, die vom Diakonischen Werk Hamburg in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSA) und dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt am 22. Januar in Hamburg veranstaltet wurde.

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt: Sie betrifft dabei nicht nur die Industrie, sondern auch das Handwerk sowie Dienstleistungs-, Verkehrs- und Logistikberufe. Nach dem Vortrag „Digitalisierung der Arbeitswelt“ von Dr. Tanja Buch, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Regionaldirektion Nord, tauschten sich Vertreterinnen und Vertreter aus dem Handwerk, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, der Abfallwirtschaft, dem Garten- und Landschaftsbau und Fachkräfte aus der Jugendsozialarbeit über branchenspezifische Veränderungen aus und diskutierten über Chancen und Risiken für junge Menschen im Übergang.

„Wichtig ist, dass wir den digitalen Wandel nicht nur technisch begreifen, sondern bei seiner Gestaltung auch die soziale Dimension beachten“, betont der Hamburger Diakoniechef Landespastor Dirk Ahrens.

„Teilhabe und Chancengerechtigkeit im digitalen Wandel dürfen nicht nur Lippenbekenntnisse sein“, sagt Michael Fähndrich, Geschäftsführer der BAG EJSA. Es müsse verhindert werden, dass junge Menschen im digitalen Wandel beruflich „abgehängt“ werden. Hier habe die Jugendsozialarbeit die Aufgabe, die Perspektive von sozial benachteiligten jungen Menschen zu vertreten und einen aktiven Part bei der Gestaltung des digitalen Wandels mit zu übernehmen.

Kristina Krüger, Referentin für Evangelische Jugendsozialarbeit im Diakonischen Werk Hamburg, ergänzt: „Damit dies gelingt, braucht es den Dialog zwischen den Betrieben, dem beruflichen Ausbildungssystem und den freien Trägern der Jugendsozialarbeit. Die heutige Tagung war dafür ein wichtiger Schritt.“

Kontakt:

Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische
Jugendsozialarbeit (BAG EJSA)
Gisela Würfel
Wagenburgstraße 26-28, 70184 Stuttgart
Tel. 0711/16 489-20, Mobil 0160/96 70 22 07
wuerfel@bagejsa.de
www.bagejsa.de

Diakonisches Werk Hamburg
Steffen Becker
Königstraße 54, 22767 Hamburg
Tel. 040/30 62 0-233, Mobil 0160/58 76 225
becker@diakonie-hamburg.de
www.diakonie-hamburg.de