



Deutsch-Chinesischer Workshop

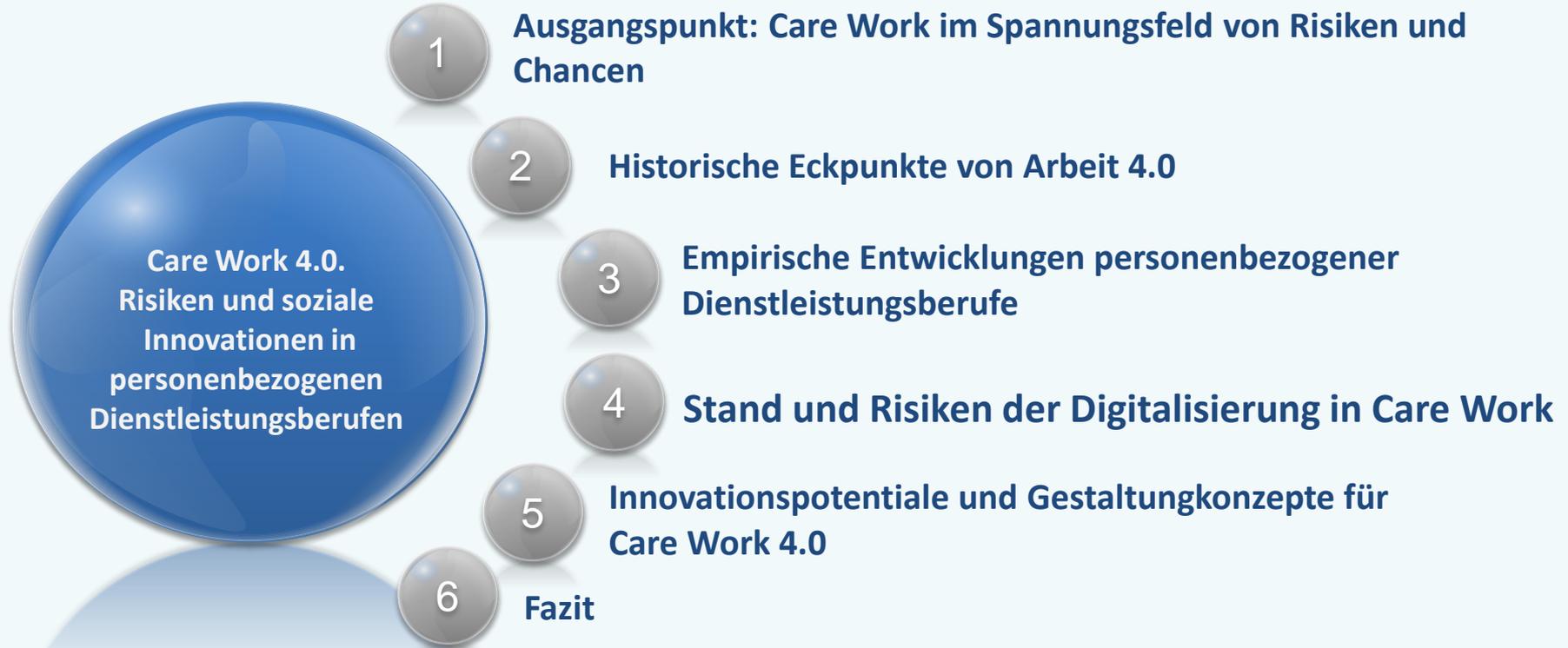
07.03.2019

Care Work 4.0. Risiken und soziale Innovationen in personenbezogenen Dienstleistungsberufen

Prof.in Dr. Marianne Friese

Justus-Liebig-Universität Gießen, Institut für Erziehungswissenschaften, Berufspädagogik/ Arbeitslehre

Agenda





Ausgangspunkt: Care Work im Spannungsfeld von Risiken und Chancen

Strukturwandel der Wirtschaft und Wachstumsbranche Care Work

Im Diskurs um Industrie 4.0 / Arbeit 4.0 kommt dem Segment der personenbezogenen Berufe in den Bereichen



nur geringe Bedeutung zu.

Das **Internet der Dinge** ist gekennzeichnet durch ein **Produktionsparadigma** und **Technikdeterminismus**.



Im Gegensatz dazu steht ein Strukturwandel der Wirtschaftssektoren. Entstanden durch Globalisierung und Tertiärisierung sind

erhöhtes
Wirtschaftswachstum und
hohe Fachkräftebedarfe im
**Gesundheits- und
Sozialwesen.**



Historische Eckpunkte von Arbeit 4.0

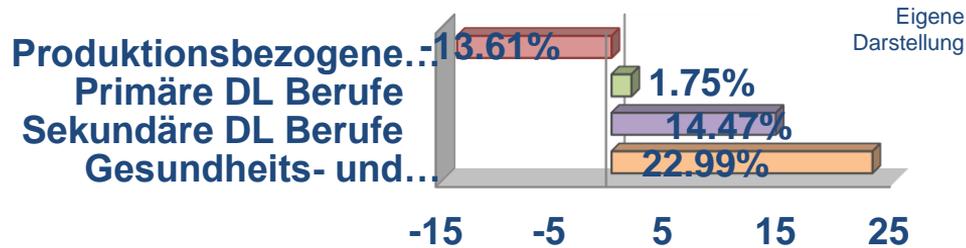
Historische Eckpunkte von Arbeit 4.0

Historische Etappe	Technische Berufe	Care Berufe
Erste industrielle Revolution (Mitte 18./19. Jh.)	Textilindustrie Industripädagogik	Entstehung Dienstbotenberuf/Gesindekultur
Zweite industrielle Revolution (Ende 19./20. Jh.)	Elektrotechnik/ Ingenieurwissenschaften Konstitution gewerblich-technische (betriebliche) Ausbildung	Konstitution Frauenberufe/Schulberufssystem
Dritte industrielle Revolution (Anf. bis Mitte 20. Jh.)	Konsolidierung Facharbeit / Duales System	Konsolidierung Frauenberufe / Schulberufssystem Privatisierung der Sorgearbeit
Vierte industrielle Revolution (Ende 20./Anf. 21. Jh.)	Digitalisierung / Industrie 4.0 Rückgang Produktionsberufe Bologna / Akademisierung Flexibilisierung Duales System Durchlässigkeit Duales System, Schulberufssystem, Übergangssystem	Care Work / Arbeit 4.0 Wachstum Dienstleistungsberufe Bologna / Akademisierung Standardisierung Schulberufssystem



Empirische Entwicklungen personenbezogener Dienstleistungsberufe

Strukturwandel der Wirtschaft und Wachstumsbranche Care Work



Produktionsbezogene Berufe:

- Überangebot und Bedarfsrückgang von 8 Mio. um ~1 Mio. Erwerbstätige

Primäre Dienstleistungsberufe:

- leichter Zuwachs an einfachen Tätigkeiten (Verkauf und Büro, Reinigen, Lagern, etc.)
- erhöhter Bedarf an Fachkräften in Gastronomie und Reinigungsberufen

Sekundäre Dienstleistungsberufe:

- Wachsender Fachkräftebedarf in
- personenbezogenen Berufen
 - Geistes- und sozialwissenschaftliche, Medien- und künstlerische Berufe

Gründe für das Wachstum von Care Work

- Älter werdende Gesellschaft
- Steigende Müttererwerbstätigkeit
- Zunahme von Pflegebedürftigkeit und veränderte Versorgungsanforderungen
- Bedeutungswachstum frühkindlicher Bildung
- Stellenwert Sozialkompetenz / Interaktion
- Ökonomisierung Gesundheitswesens.

Prognose:

- 2010 bis 2025: Beschäftigungswachstum in den Gesundheits- und Sozialberufen, insbes. Altenpflege
- Bis 2030: über 3 Mio. Pflegefälle, bei jedem zweiten ein Alter über 85 Jahren

Strukturwandel der Wirtschaft und Wachstumsbranche Care Work

Im Gesundheitswesen arbeiten mit 4,4 Mill. Menschen viermal so viele Beschäftigte wie in der Automobilindustrie.

Für die Bereiche Pflege, Kinderbetreuung und hauswirtschaftliche Dienstleistungen werden ein Wachstumsimpuls von etwa einem Prozent des Bruttoinlandsprodukts und 667.000 zusätzliche Arbeitsplätze erwartet.

Unbezahlte private Familienarbeit trägt in ihrer Funktion zur (Re-)Produktion von Arbeitskraft für das Marktgeschehen und Erhalt von Humanvermögen entscheidend zur gesellschaftlichen Wohlfahrt und Steigerung des Bruttoinlandsprodukts bei.

- Bedeutung des ökonomischen/sozialen Beitrags von Care Work zur globalen Wertschöpfungskette und gesellschaftlichen Wohlfahrt.

Wachstumsbranche Care Work und hohe Fachkräftebedarfe

Verbunden mit dem Wirtschaftswachstum personenbezogener Dienstleistungsberufe sind hohe **Bedarfe an qualifizierten Fachkräften, an Professionalisierung in der beruflichen und akademischen Bildung/Lehrerbildung.**

Erforderlich ist die Ausweitung **digitaler Formate in Arbeits- und Geschäftsprozessen** und die Förderung **digitaler Kompetenzen** in den Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen.

Im Gegensatz zu den Anforderungen an Qualitätsentwicklung und Professionalisierung in Care Berufen ist die Ausbildung durch **semiprofessionelle Strukturen, fehlende Standardisierung, unzureichende Steuerung** gekennzeichnet.

Auch die **Akademisierung, Lehrerbildung und Studiengangentwicklung** für Gesundheits- und Sozialberufe ist im Unterschied zur technischen Bildung erheblich schwächer ausgebildet.



Stand und Risiken der Digitalisierung in Care Work

Stand der Digitalisierung und Risiken

Im Gesundheits- und Sozialwesen wird bereits ein hoher Anteil digital gestützter Arbeit realisiert, jedoch in unterschiedlicher Intensität in den einzelnen Berufsbereichen

Digitale Medizintechnik, E-Health-Anwendungen, Unterstützung von Notfallsystemen, Internetgestützte Therapieanwendungen

- Unterstützung von Arbeitsprozessen und Dokumentation von Arbeitsabläufen, insbes. in der ambulanten Pflege
- Gering entwickelt bislang: Servicerobotik zur Unterstützung von Pflegekräften, emotionale Robotik (s. B. Stofftiere)
- Onlineberatungsangebote und Nutzung von digitalen Arbeitsmitteln für Diagnostik und Fallarbeit in der sozialen Arbeit (Kritik: Zentrales Prinzip der Sozialarbeit, die Fallarbeit, wird aufgeweicht, weil passende Intervention nicht standardisiert und digital substituiert erfolgen kann)

Für Sozial und Gesundheitsberufe ist die kritische Bewertung der Widersprüche der Digitalisierung in versorgenden und betreuenden Aufgaben unverzichtbar (evtl. Kasten)

Risikofaktoren der Beschäftigungsentwicklung 4.0: Prekarisierung und Abdrängung in den Niedriglohnsektor

- Abdrängung von Care-Arbeit in den Niedriglohnsektor / Prekarisierung
- Substituierungspotentiale gering / jedoch Polarisierung von Einfacharbeit und Spezialisierung
- Verschiebung in den privat-gewerblichen Sektor
- Rückverlagerung von Sorgeleistungen in Privathaushalte
- Leitbild des familienbasierten Care-Systems (im Unterschied zu Skandinavien)
- Rekrutierung „billiger“ Arbeitskräfte aus dem Ausland / kurzfristige Qualifizierung
- Verlagerung von Pflege in das Ausland / transnationales Caring
- Plattformen und Start-ups z.B. „Helpling“
- Share-Economy, On-Demand-Firmen, 24-Stunden-Pflege // Live-In-Arbeitskräfte



Innovationspotentiale und Gestaltungskonzepte für Care Work 4.0

Gestaltungskonzepte für Care Work 4.0 durch Digitalisierung

Professionalisierung und Curriculum

- Neubestimmung von Care Work im Schnittfeld von ökonomischen, technischen und sozialen Bedingungsfaktoren
- Neue digital gestützte Arbeits- und Geschäftsprozesse, digitale Qualifikationsanforderungen und digitale Kompetenzen beinhalten merkmals- und sachbezogene Dimensionen sowie Interaktion und Empathie Für
- Veränderte Qualifikations-/Tätigkeitsprofile an Nahtstellen personenbezogener Arbeit durch digitale Vernetzung unterstützen (z.B. zwischen häuslichen, ambulanten, stationären Pflegeleistungen)
- Durchlässigkeit zwischen Aus- und Weiterbildung sowie Akademisierung
- Interprofessionelle Zusammenarbeit zwischen medizinischem und pflegerischen Personal sowie zwischen Fachkräften der Berufsbereiche Hauswirtschaft, Pflege, Sozialpädagogik durch Digitalisierung

Gestaltungskonzepte für Care Work 4.0 durch Digitalisierung Ordnungsrecht

Novellierung des Berufsbildungsgesetzes 2020

Durchlässigkeit zwischen dualen und vollzeitschulischen Ausbildungsprinzipien herstellen

Orientierung am dualen System zur Reformierung der Schulberufssysteme kann hilfreich sein:

- Finanzierung der Ausbildung durch die Wirtschaft
- einheitliche bundesweite Gesetzesgrundlagen (z.B. Pflegeberufereformgesetz von 2017)
- Beteiligung der Sozialpartner sowie Stärkung von Lernortkooperation
- Intensivierung von Praxisanteilen (z. B. Erzieherinnenausbildung)
- Teilzeitberufsausbildung (seit 2005 gesetzlich verankert, aber gering implementiert)
- Anerkennung von informellen Kompetenzen und von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen

Berufliche Bildung und Sozialkompetenz

Neubestimmung der Berufsbildung als unverzichtbare berufsbildungswissenschaftliche Zielkategorie

- Hinwendung zum reflexiven Lernen, zum selbständigen Handeln sowie Selbstorganisation der Handlungssubjekte knüpfen an berufsbildungstheoretische Traditionen an → berufliche Subjektentwicklung im Mittelpunkt
- zunehmende Kompetenzanforderungen im Umgang mit Komplexität und wachsenden Unsicherheiten im Arbeitsprozess spiegeln pädagogisch-didaktische Prinzipien personenbezogener Arbeit wider sowie Lebensweltbezug

Neubestimmung berufsethischer Anforderungen durch Digitalisierung

Berufliche Bildung und Sozialkompetenz

Neubestimmung berufsethischer Anforderungen durch Digitalisierung

Bestimmungsfaktoren von Sozialkompetenz berühren Fragen des moralischen Handelns im Beruf
→ **personenbezogene Sorgearbeit**

- „Arbeit mit und an dem Menschen“ erfordert spezifischen Datenschutz im Hinblick auf
- Datenerhebung und Datendokumentation in virtuellen Räumen
- Digitale Kompetenz der Erbringer von Dienstleistungen
- Prüfung von Qualität sowie Eignung und Evidenz der digitalen Tools
- Onlineberatungsangebote

Der Schutz der häufig durch komplexe Problemlagen gekennzeichneten Lebensbereiche der Klientel in Care Berufen stellt bei der Erbringung digitaler Dienstleistungen eine besondere Herausforderung dar.



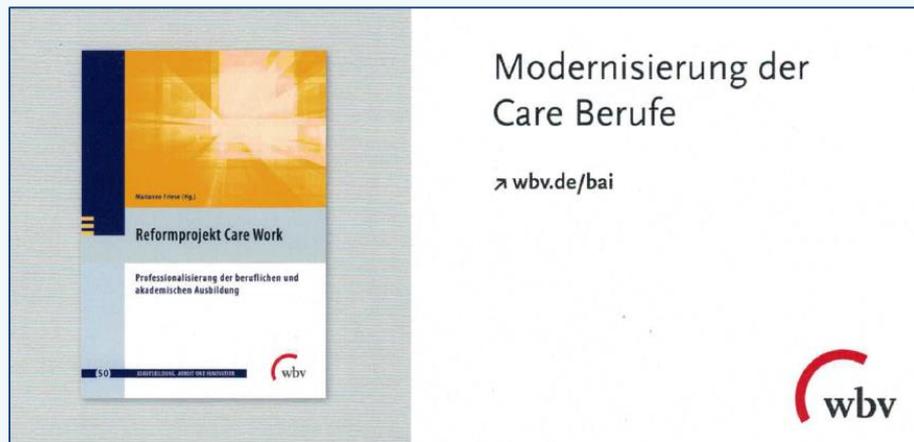
6

Fazit

Risiken und Innovationspotentiale der Digitalisierung von Care Work

- Risiken speisen sich aus historisch-gewachsenen Genderstrukturen von Care Work in der Industriegesellschaft.
- Innovationspotentiale entstehen ökonomischen und sozio-kulturellen Bedeutungswachstum in der Dienstleistungsgesellschaft.
- Erforderlich sind neue Konzepte der Professionalisierung, Qualitäts- und Curriculumentwicklung, die ökonomische, technische und soziale Innovationen berücksichtigen.
- Voraussetzung für die Realisierung zukunftsweisender Szenarien ist ein Leitbildwandel, der eine Abkehr vom Produktions- und Technikdeterminismus zugunsten sozialer und personenbezogener Dimensionen im Prozess von Arbeit 4.0 einleitet.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Justus-Liebig-Universität Gießen
Fachbereich 03, Institut für Erziehungswissenschaft
Professur Berufspädagogik / Didaktik der
Arbeitslehre
Karl-Glöckner-Str. 21 B
D-35394 Gießen

+49 (0)641-99240 30
marianne.friese@erziehung.uni-giessen.de
www.erziehung.uni-giessen.de/bp